



KAHRAMANMARAŞ ORMAN BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ'NDE ORMAN YANGIN SÖNDÜRME EKİPLERİNİN İŞ TATMINİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Ömer EKER^{1,*}, Durdu Mehmet ABDURRAHMANOĞLU¹

¹Orman Mühendisliği Bölümü, Orman Fakültesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş

*Sorumlu Yazar: omereker@ksu.edu.tr

Ömer EKER: <https://orcid.org/0000-0001-7997-899X>

Durdu Mehmet ABDURRAHMANOĞLU: <https://orcid.org/0000-0003-0336-921X>

Please cite this article as: Eker, Ö. & Abdurrahmanoğlu, D. M. (2022) Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü'nde orman yangın söndürme ekiplerinin iş tatmini üzerine bir araştırma, *Turkish Journal of Forest Science*, 6(1), 339-359.

ESER BİLGİSİ / ARTICLE INFO

Araştırma Makalesi / Research Article

Geliş 12 Mart 2022 / Received 12 March 2022

Düzeltilmelerin gelişi 29 Nisan 2022 / Received in revised form 29 April 2022

Kabul 29 Nisan 2022 / Accepted 29 April 2022

Yayımlanma 30 Nisan 2022 / Published online 30 April 2022

ÖZET: Orman yangınları, orman varlığını tehdit eden en önemli faktörler arasında yer alıp, sanayileşme, kentleşme ve artan nüfus ile orman ekosistemleri üzerinde baskı oluşturmaktadır. Dünya genelinde olduğu gibi Türkiye'de de orman yangınlarının büyük bir bölümü antropojenik kökenlidir. Orman Genel Müdürlüğü 2008-2018 dönemi yangın istatistikleri incelendiğinde, yangınların alansal olarak %63,2'sinin ihmal, dikkatsizlik ve kaza sonucu, %7'sinin kasıtlı, %2'sinin ise doğal sebepler nedeniyle meydana geldiği, ancak %27,8'nin çıkış nedeni belirlenemediği anlaşılmıştır. Bu çalışmada Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü kapsamında orman yangınlarıyla mücadelede görev alan işçilerin iş tatmin düzeylerinin ölçülmesi amaçlanmıştır. Bu amaç için, rastgele seçilen 85 orman yangın işçisine 6 bölümden oluşan anket formu aracılığıyla yüz yüze anket tekniği uygulanmıştır. Araştırma verileri; güvenilirlik testi, korelasyon analizi, varyans analizi ve Duncan testi yöntemi ile analiz edilmiştir. “Çalışma ortamı ve koşulları”, “İletişim”, “Çalışan bilinci” ve “Gelişim-egitim fırsatları” bakımından 50 yaş ve üstü orman yangın işçileri ile diğer yaş grubundaki denekler arasında istatistiksel olarak farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın temel sebebi 50 yaş ve üstü orman yangın işçilerinin sahip oldukları deneyim olarak görülmektedir. Orman yangın işçilerinin çalışma tatminini etkileyen faktörlerin önem düzeyleri değerlendirildiğinde birinci önem düzeyinde “Ücretler”, ikinci önem düzeyinde “İş huzuru”, üçüncü önem düzeyinde “Motivasyon”, dördüncü önem düzeyinde “Sosyal haklar” ve beşinci önem düzeyinde “Yemekler ve yemekhane ortamı” olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Korelasyon testi, Duncan testi, varyans analizi, iş tatmini

A RESEARCH ON JOB SATISFACTION OF FOREST FIREFIGHTERS IN KAHRAMANMARAŞ REGIONAL DIRECTORATE OF FORESTRY

ABSTRACT: Forest fires are among the most important negative effects that threaten the existence of forests and put pressure on forest ecosystems with industrialization, urbanization and increasing population. As in the rest of the world, a large part of forest fires in Turkey are of anthropogenic origin. When the 2008-2018 General Directorate of Forestry (GDF) data are analysed 63.2% of the fires were caused by negligence, carelessness and accident, 7% by intention, 2% by natural causes, and 27.8% by unidentified other reasons. This research is aimed to measure the job satisfaction of the workers involved in combating forest fires within the scope of Kahramanmaraş Regional Directorate of Forestry. For this purpose, a face-to-face survey technique was applied to 85 randomly selected forest fire workers through a questionnaire consisting of 6 sections. The research data were analyzed by using reliability test, correlation and variance analysis and Duncan test method. It has been determined that there were statistical differences between forest firefighters aged 50 years and over and other age groups in terms of “Working environment and conditions”, “Communication”, “Job consciousness” and “Advancement-training opportunities”. The main reason for this difference is seen as the experience of forest firefighters aged 50 years and over. The importance levels of the factors affecting work satisfaction of the forest firefighters were evaluated. According to the results, “Salary” plays a significant role in work satisfaction and “Work peace” is at the second importance level. Other factors that affect work satisfaction of the fire workers in order are “Motivation”, “Social rights” and “Meals and dining hall environment”.

Keywords: Correlation test, Duncan test, variance analysis, job satisfaction

GİRİŞ

Son zamanlarda iklim değişikliği ile birlikte artan hava sıcaklıkları orman yangınlarını potansiyel tehdit olarak karşımıza çıkarmaktadır. Her yıl binlerce hektar orman alanı yanarak ekonomik, ekolojik ve kültürel açıdan büyük tahribatlara yol açmaktadır (Karabulut ve ark. 2013). Yangınlar, her yıl dünyada milyonlarca hektar ormanlık alanın zarar görmesine, yangınla mücadele kapsamında ekonomik olarak büyük miktarda masrafa, birçok orman fonksiyonunun yok olmasına ve belki de en önemlisi can ve mal kayıplarına neden olan önemli bir tehdittir (Bekereci ve Erkan, 2004). Orman yangınları, orman kaynaklarının sürdürülebilirliğini olumsuz etkilemekte, orman ekosistemini ciddi ölçüde tahrip etmekte ve orman ekosisteminde biyolojik ve ekolojik zararlara yol açmaktadır (Bilici, 2008 ve 2009; Akay ve ark. 2012). Bu nedenle orman yangınlarıyla mücadeleye yönelik uygulamalar giderek daha fazla önem kazanmaktadır.

Orman yangınları ile etkin mücadele edilebilmesi için yangına mümkün olan en kısa sürede müdahale edilmesi gerekmektedir. Orman yangın yerinin başladığı anda tespit edilerek belirlenmesi ve ilk müdahale ekiplerine zaman kaybetmeden bildirilmesi büyük önem taşımaktadır (Çanakçıoğlu, 1993; Akay ve ark. 2012). Bu nedenle çıkan yangınların saptanması için yangın mevsiminde ormanların düzenli bir şekilde kontrol altında bulundurulması ve yangın müdahale ekiplerinin olası orman yangınlarına karşı hazır pozisyonunda bulundurulmaları gerekir.

Orman yangın müdahale ekibi, yangının kontrol altına alınması ve akabinde söndürülmesi için gerekli araç-gereçler ile donatılmış işçi topluluğu olarak tanımlanmaktadır (OGM, 1995). Bu kapsamda ülkemizde orman yangınlarının kontrol altına alınması ve söndürülmesi faaliyetlerinde yaklaşık 11.718 orman yangın işçisi ortalama 5 ay süre ile çalışmaktadır (Akay ve Yenilmez, 2007; OGM, 2017). Orman yangın müdahale ekipleri yangınla ilgili etkinliklerine göre; ilk müdahale ekibi, gezici ekip, hazır kuvvet ekibi, arazöz ekibi ve helikopter ekibi, olmak üzere toplam beş grupta sınıflandırılmaktadır.

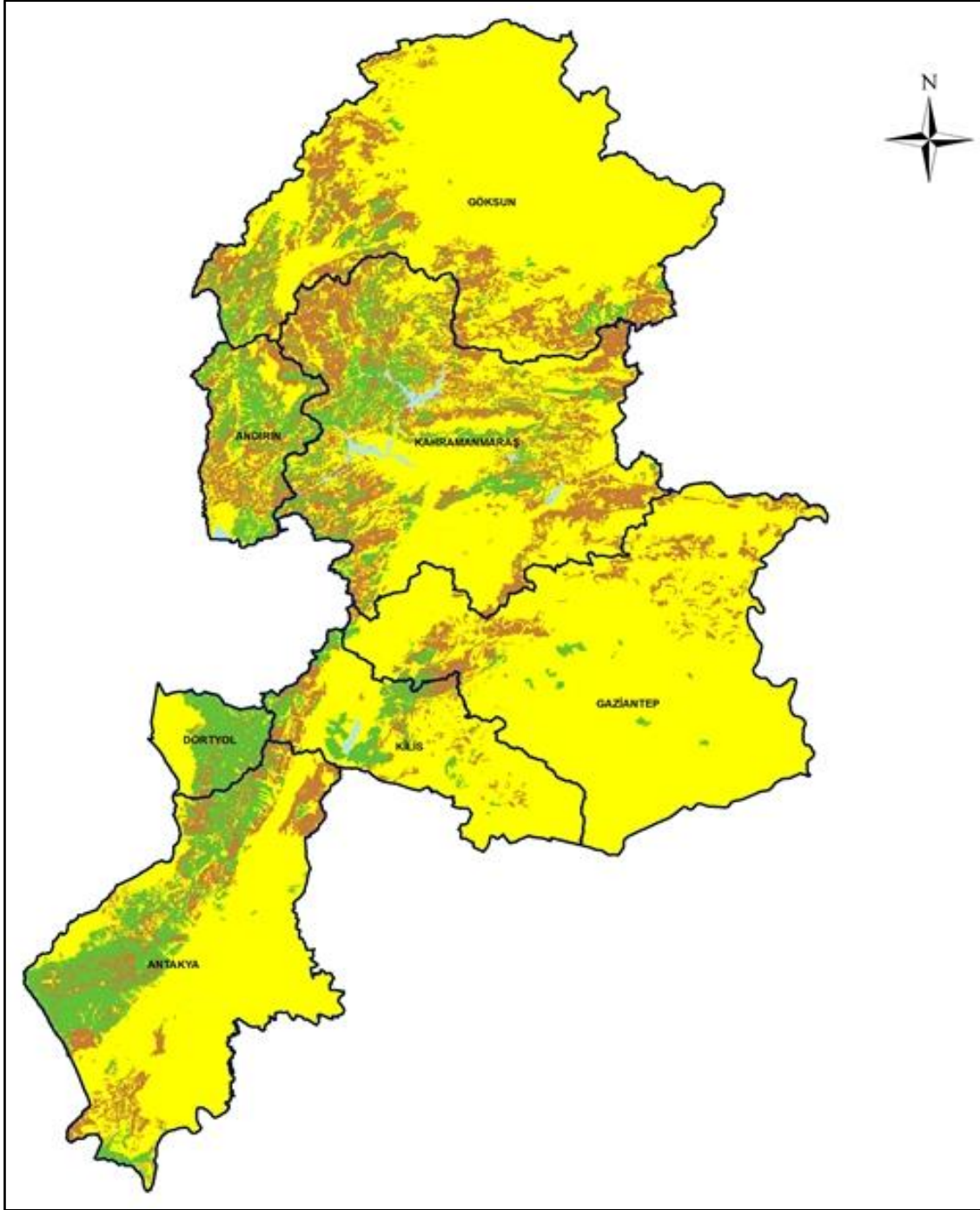
Ormancılık işlerinde çoğunlukla araç-gereç ve işgücünün işin yapıldığı alana taşınması gerekir. Ayrıca açıkta, hava hallerinin etkisi altında ve çoğunlukla dağlık bölgelerde görülen orman işleri ağır ve tehlikelidir (Acar ve Eker, 2001). Bu nedenle kullanılan araç-gereçlerin nitelik ve nicelikleri ile işgücünün kalifiye ve moral gücü yüksek olması önemlidir. Bu nedenle yangın müdahale işçilerinin sosyal durumlarındaki yetersizlik ve bundan dolayı oluşabilecek moral ve motivasyon eksikliği yangınla mücadele verimliliğini etkileyen önemli faktörlerdir (Tunay ve ark. 2006).

Ormancılık faaliyetleri içerisinde en zor ve tehlikeli işlerin başında gelen orman yangınları ile mücadele çalışmaları, yangın işçilerinin çalışma koşulları, sağlığı ve güvenli iş açısından önemli bir tehdit oluşturmaktadır (Akay ve Yenilmez, 2007). Ayrıca, kesintisiz iş gücü ve sürekli alarm durumunda bekleme orman yangın personeli üzerinde stres ve tedirginlik oluşturmakta ve bu durum iş kazası riskini artırmaktadır (Hayta, 2007).

Bu araştırmanın amacı; Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü kapsamında orman yangınlarıyla mücadelede görev alan işçilerin iş tatmin düzeylerini ölçmek ve iş tatminini etkileyen faktörleri önem düzeylerine göre belirlemektir.

Çalışma Alanının Tanıtımı

Çalışma alanı olarak seçilen Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü (OBM); Kahramanmaraş, Antakya, Gaziantep, Kilis illeri ile Osmaniye illerinin bir kısmını kapsayacak şekilde faaliyet göstermektedir. Akdeniz Bölgesi, Doğu Anadolu ve Güney Doğu Anadolu bölgeleri arasında geçiş teşkil etmektedir. Bölge Müdürlüğünün kuzeyinde Amasya ve Kayseri OBM'leri, doğusunda Şanlıurfa ve Elazığ OBM'leri, güneyinde ve batısında Adana OBM bulunmaktadır Kahramanmaraş OBM, Antakya, Kahramanmaraş Merkez, Kilis, Gaziantep, Andırın, Dört Yol ve Göksun Orman İşletme Müdürlüklerinden oluşmaktadır. Kahramanmaraş OBM'nün ArcGIS ortamında üretilen işletme müdürlüklerini gösteren haritası Şekil 1'de sunulmuştur. (Eker ve Abdurrahmanoğlu, 2018).



Şekil 1. Kahramanmaraş OBM'ne Bağlı İşletme Müdürlüklerinin Dağılımı

MATERYAL VE YÖNTEM

Materyal

Bu çalışmanın temel materyalini, Kahramanmaraş OBM'ne bağlı 7 adet orman işletme müdürlüğünde gerçekleştirilen orman yangınları ile mücadele kapsamında görev alan 529 orman yangın söndürme işçisini temsilen 85 orman yangın söndürme işçisinden (denekten)

elde edilen anket verisi oluşturmuştur. Yardımcı materyal olarak konuyla ilgili çeşitli bilimsel çalışmalardan yararlanılmıştır.

Anket verisinin istatistiki olarak yeterliliği deneklerin ait oldukları evreni temsil etmesi ile ilgilidir. Bu durumda ilgili evreni hangi büyüklükteki örneklemin temsil edebileceğini belirleme sorunu ortaya çıkmaktadır. Şayet örneklem büyüklüğü evreni temsil yeterlilikte değil ise örnekleme hatası meydana gelmektedir (Balcı, 2005). En uygun örneklem büyüklüğü (n), araştırmanın amaçlarına göre ve mevcut sınırlandırıcı faktörlere göre değişmektedir. Bu nedenle örneklem büyüklüğü çeşitli formüller yardımıyla hesaplanmaktadır. Bu formüllerden biri aşağıda verilmiştir (Arıkan, 2004):

$$n = \frac{\frac{z^2 \times p(1-p)}{e^2}}{1 + \left(\frac{z^2 p(1-p)}{e^2 N}\right)} \quad (1)$$

Formül 1’de; n: Örneklem büyüklüğü, N: Evren büyüklüğü, e: Hata payı (ondalık olarak), z: Güven seviyesi (z puanı olarak), p: Yüzde değer (ondalık olarak) anlamına gelmektedir.

Formül 1’de N: 539, e: 0.10, z: %95 güven düzeyi için 1.96, p ve q değerleri ise Bölge Müdürlüğü’nün yangın sezonlarında geçici işçi alımları yapması ve orman yangın işçilerinin genelde açık alanlarda, çok farklı mevkilerde dağınık olarak görevlendirilmeleri göz önünde bulundurularak heterojen özellikler gösterdiğinden 0.5 kabul edilerek, örneklem büyüklüğü 82 olarak hesaplanmıştır.

Anket verileri ise rastgele (tesadüfi) seçilen 85 deneye yüz yüze görüşme tekniği uygulanarak elde edilmiştir.

Yöntem

Bu çalışmada deneklerin demografik özellikleri (cinsiyet, yaş, eğitim düzeyleri ve çalışma süreleri) betimleyici istatistik araçlar (frekans, yüzde, grafik ve tablo) yardımıyla ortaya konulmuştur. Araştırma verileri; güvenilirlik testi, korelasyon analizi, varyans analizi ve Duncan testi yöntemi ile analiz edilmiştir.

Herhangi bir ölçüm aracında yer alan tüm soruların birbirleriyle tutarlılığını, ölçüm araçlarında olan tüm verilerin ölçmede türdeş olup olmadığını açıklayarak ortaya koyan kavrama *güvenilirlik* denir. Bir ölçümün güvenilirliği aynı zamanda onun tutarlılığını da göstermektedir (Anonim, 2021). Uygulanan anketlerde, ölçekte yer alan soruların homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediği araştırılmaktadır. 0 ile 1 arasında değer alan bu katsayı *Cronbach Alfa Katsayısı* olarak ifade edilmektedir. Cronbach Alfa değerinin %70’in üzerinde olması içsel güvenilirlik için yeterli kabul edilmektedir (Bozkurt ve Erdurur, 2013).

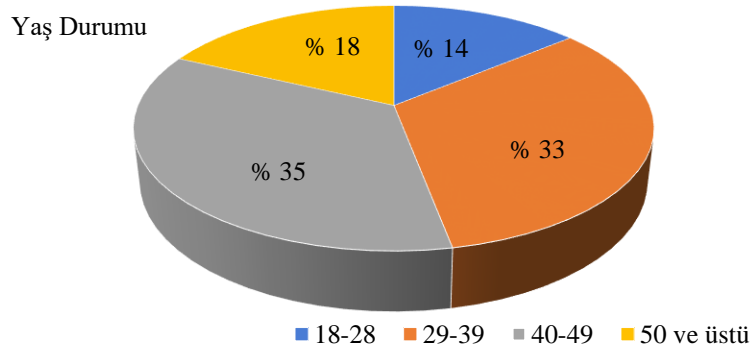
Korelasyon analizi ise iki veya daha fazla değişken arasında bir ilişkinin olup olmadığı şayet ilişki varsa bu ilişkinin şiddetini ortaya koyan bir istatistiki analizdir. Korelasyon katsayısının pozitif olması değişkenler arasında doğrusal bir ilişkinin olduğunu, negatif olması ise ters yönlü bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Bu araştırmada, çalışma ortamı ve koşulları, iş yönetimi, iletişim, çalışan bilinci ve gelişim-egitim fırsatları arasında bir ilişki olup olmadığını görmek için korelasyon analizi yapılmıştır.

Eğitim durumunun çalışma ortamı ve koşulları, iş yönetimi, iletişim, çalışan bilinci ve gelişim-egitim fırsatları üzerinde etkisinin olup olmadığını test etmek amacı ile tek yönlü varyans analizi, gruplar arasında fark var ise hangi gruplar arasında fark olup olmadığını ortaya koymak için ise Duncan Testi yapılmıştır. Analiz sonucunda % 95 güven düzeyinde varyansların homojen oldukları ($p > 0,05$) tespit edilmiştir.

BULGULAR

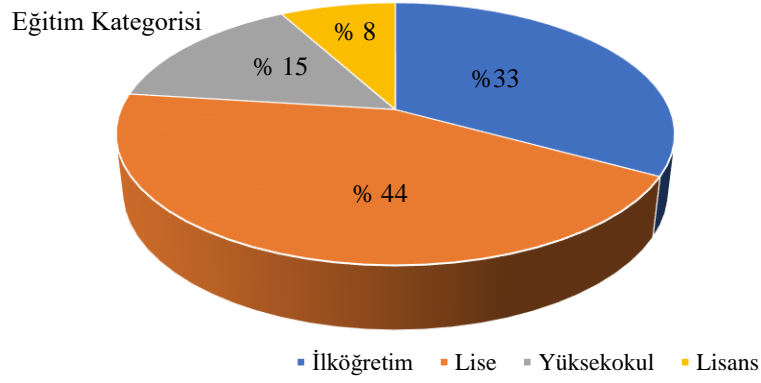
Betimsel Analiz:

Tamamı erkek bireylerden oluşan deneklerin yaş aralıklarına dağılımının 28 yaş ve altı grubunda %14, 29-39 yaşları arasında %33, 40-49 yaş arası arasında %35 ve 55 yaş ve üstü yaş grubund ise %18 olduğu görülmüştür. Diğer bir ifade ile deneklerin %53'ü 40 yaş ve üstü olan kişilerden oluşmaktadır (Şekil 2).



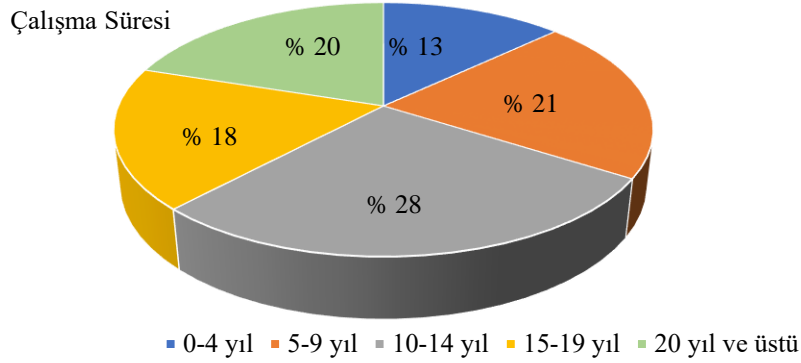
Şekil 2. Deneklerin yaş kategorilerine dağılımı

Eğitim durumu incelendiğinde deneklerin %33'ü ilköğretim, %44'ü lise mezunudur. Ancak %33'ü yüksekokul ve lisans mezunudur (Şekil 3).



Şekil 3. Deneklerin eğitim kategorilerine dağılımı

Çalışma süreleri açısından değerlendirildiğinde, deneklerin %13'ü 0-4 yıl, %21'i 5-9 yıl, %28'i 10-14 yıl, %18'i 15-19 ve %20'si 20 yıl ve üstü çalıştığı görülmüştür. Bu sonuca göre deneklerin %66'sı orman yangınlarına müdahale konusunda 10 yıldan daha fazla deneyime sahiptir (Şekil 4).



Şekil 4. Deneklerin çalışma süresi kategorilerine dağılımı

Varyans Analizi

Güvenilirlik analizi sonucunda; deneklerin çalışma ortamı ve koşulları, iş yönetimi, iletişim, çalışan bilinci ve gelişim-egitim fırsatları ölçeklerinin Cronbach Alfa değerleri sırasıyla 0,862; 0,892; 0,749; 0,842 ve 0,767 bulunmuştur. Görüleceği üzere %70'den yüksek olan bu oranlar, ölçeklerin yüksek oranda güvenilir olduğunu ifade etmektedir.

Tek yönlü varyans analizi ile, "Eğitim durumu" bağımlı değişkeni ile "İletişim", "Çalışan bilinci" ve "Gelişim-egitim fırsatları" bağımsız değişkenleri arasında istatistiksel olarak bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Tablo 1).

Tablo 1 “Eğitim durumu” bağımlı değişkeni ile “Çalışma ortamı ve koşulları”, “İş yönetimi”, “İletişim”, “Çalışan bilinci” ve “Gelişim eğitim fırsatları” bağımsız değişkenleri arasındaki ilişkiye ait varyans analizi sonucu

Eğitim Durumu		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Çalışma Ortamı ve Koşulları	Gruplar Arasında	3,512	3	1,171	2,654	,054
	Gruplar İçinde	35,722	81	,441		
	Toplam	39,234	84			
İş Yönetimi	Gruplar Arasında	2,451	3	,817	1,691	,175
	Gruplar İçinde	39,143	81	,483		
	Toplam	41,594	84			
İletişim	Gruplar Arasında	3,922	3	1,307	3,893	,012*
	Gruplar İçinde	27,198	81	,336		
	Toplam	31,120	84			
Çalışan Bilinci	Gruplar Arasında	4,616	3	1,539	3,726	,015*
	Gruplar İçinde	33,450	81	,413		
	Toplam	38,066	84			
Gelişim-Eğitim Fırsatları	Gruplar Arasında	2,596	3	,865	3,183	,028*
	Gruplar İçinde	22,021	81	,272		
	Toplam	24,618	84			

Duncan testine göre “İletişim”, “Çalışma bilinci” ve “Gelişim-eğitim fırsatları” bakımından ortaöğretim mezunu denekler ile yüksekokul, ilköğretim ve fakülte mezunu denekler arasında farklılıklar olduğu belirlenmiştir (Tablo 2). Diğer bir ifade ile, eğitim düzeyi arttıkça “İletişim”, “Çalışma bilinci” ve “Gelişim-eğitim fırsatları” artmaktadır. Ortaöğretim mezunu deneklerin eğitim düzeylerinin düşük olmasına rağmen “İletişim”, “Çalışma bilinci” ve “Gelişim-eğitim fırsatlarının” artması bu işçilerin çalışma sürelerinin uzun olması ve aidiyet duygularının yüksek olması ile açıklanabilir.

Tablo 2. “Eğitim durumu” grupları arasında “Çalışma ortamı ve koşulları”, “İş yönetimi”, “İletişim”, “Çalışan bilinci” ve “Gelişim-egitim fırsatları” bakımından fark olup olmadığına ilişkin Duncan analizi sonucu

Faktörler	Eğitim Durumu	Gruplar	
		1	2
Çalışma Ortamı ve Koşulları	Ortaöğretim (Lise)	3,1306	
	Yüksekokul	3,3846	
	İlköğretim	3,5298	
	Fakülte (Lisans)	3,6905	
İş Yönetimi	Ortaöğretim (Lise)	3,2466	
	İlköğretim	3,4688	
	Yüksekokul	3,5577	
	Fakülte (Lisans)	3,8036	
İletişim	Ortaöğretim (Lise)	3,0811	
	Yüksekokul		3,3462
	İlköğretim		3,5060
	Fakülte (Lisans)		3,6667
Çalışan Bilinci	Ortaöğretim (Lise)	3,0927	
	İlköğretim		3,4082
	Yüksekokul		3,5385
	Fakülte (Lisans)		3,8367
Gelişim-Eğitim Fırsatları	Ortaöğretim (Lise)	3,0601	
	Yüksekokul		3,2051
	İlköğretim		3,3968
	Fakülte (Lisans)		3,5556

Varyans analizi sonucuna göre % 95 güven düzeyinde değişken varyanslarının homojen oldukları ($p>0,05$), “Yaş durumu” bağımlı değişkeni ile “Çalışma ortamı ve koşulları”, “İletişim”, “Çalışan bilinci” ve “Gelişim-egitim fırsatları” bağımsız değişkenleri arasında istatistiksel olarak bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Tablo 3).

Tablo 3. “Yaş durumu” bağımsız değişkeni ile “Çalışma ortamı ve koşulları”, “İletişim”, “Çalışan bilinci” ve “Gelişim-egitim fırsatları” bağımlı değişkenleri arasındaki ilişkiye ait varyans analizi sonucu

Yaş Durumu		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Çalışma Ortamı ve Koşulları	Gruplar Arasında	6,267	3	2,089	5,133	,003*
	Gruplar İçinde	32,967	81	,407		
	Toplam	39,234	84			
İş Yönetimi	Gruplar Arasında	2,122	3	,707	1,451	,234
	Gruplar İçinde	39,473	81	,487		
	Toplam	41,594	84			
İletişim	Gruplar Arasında	3,003	3	1,001	2,884	,041*
	Gruplar İçinde	28,117	81	,347		
	Toplam	31,120	84			
Çalışan Bilinci	Gruplar Arasında	3,560	3	1,187	2,786	,046*
	Gruplar İçinde	34,506	81	,426		
	Toplam	38,066	84			
Gelişim-Eğitim Fırsatları	Gruplar Arasında	3,052	3	1,017	3,821	,013*
	Gruplar İçinde	21,566	81	,266		
	Toplam	24,618	84			

Duncan testine göre de “Çalışma ortamı ve koşulları”, “İletişim”, “Çalışma bilinci” ve “Gelişim-egitim fırsatları” bakımından 50 yaş ve üstü denekler ile 18-28 yaş, 29-39 yaş ve 40-49 yaş denekler arasında farklılıklar olduğu belirlenmiştir (Tablo 4). Bu farklılığın temel sebebi 50 yaş ve üstü deneklerin sahip oldukları deneyim olarak görülmektedir. 50 yaş ve üstü denekler 10-15 yıl önceki çalışma koşullarına göre mevcut koşulların daha iyi olduğunu rahatlıkla değerlendirebilmektedirler. Ayrıca, iletişim, çalışma bilinci ve gelişme fırsatlarının önceki yıllara göre daha iyi olduklarını ifade etmektedirler.

Tablo 4. Yaş durumunun çalışma ortamı ve koşulları, iş yönetimi, iletişim, çalışan bilinci ve gelişim-egitim fırsatlarına ilişkin Duncan analiz sonucu

Faktörler	Yaş durumu	Gruplar	
		1	2
Çalışma ortamı ve koşulları	29-39 yaş	3,1786	
	40-49 yaş	3,2167	
	18-28 yaş	3,3472	
	50 yaş ve üstü		3,9222
İş yönetimi	40-49 yaş	3,3083	
	18-28 yaş	3,3646	
	29-39 yaş	3,3661	
	50 yaş ve üstü	3,7500	
İletişim	18-28 yaş	3,1667	
	40-49 yaş	3,2167	
	29-39 yaş	3,2560	
	50 yaş ve üstü		3,7111
Çalışan bilinci	40-49 yaş	3,1571	
	29-39 yaş	3,2704	
	18-28 yaş	3,3571	
	50 yaş ve üstü		3,7429
Gelişim-egitim fırsatları	40-49 yaş	3,0815	
	29-39 yaş	3,1786	
	18-28 yaş	3,2593	
	50 yaş ve üstü		3,6222

Varyans analizi sonucuna göre % 95 güven düzeyinde değişken varyanslarının homojen oldukları ($p > 0,05$), “Çalışma süresi” bağımlı değişkeni ile “Çalışma ortamı ve koşulları”, “İletişim” ve “Gelişim-egitim fırsatları” bağımsız değişkenleri arasında istatistiksel olarak bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Tablo 5).

Tablo 5. Çalışma süresinin çalışma ortamı ve koşulları, iş yönetimi, iletişim, çalışan bilinci ve gelişim-egitim fırsatlarına ilişkin varyans analiz sonucu

Çalışma Süresi		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
Çalışma ortamı ve koşulları	Gruplar Arasında	6,613	4	1,653	4,054	,005*
	Grular İçinde	32,621	80	,408		
	Toplam	39,234	84			
İş yönetimi	Gruplar Arasında	2,567	4	,642	1,316	,271
	Grular İçinde	39,027	80	,488		
	Toplam	41,594	84			
İletişim	Gruplar Arasında	3,924	4	,981	2,886	,028*
	Grular İçinde	27,196	80	,340		
	Toplam	31,120	84			
Çalışan bilinci	Gruplar Arasında	2,974	4	,744	1,695	,159
	Grular İçinde	35,092	80	,439		
	Toplam	38,066	84			
Gelişim-egitim fırsatları	Gruplar Arasında	4,736	4	1,184	4,764	,002*
	Grular İçinde	19,882	80	,249		
	Toplam	24,618	84			

Duncan testine göre de “Çalışma ortamı ve koşulları”, “İletişim” ve “Gelişim-egitim fırsatları” bakımından 20 yıl ve üstü denekler ile 0-4 yıl, 5-9 yıl, 10-14 yıl ve 15-19 yıl denekler arasında farklılıklar olduğu belirlenmiştir (Tablo 6). Bu farklılığın temel sebebi 20 yıl ve daha fazla süre orman yangın işçisi olarak görev yapan kişilerin sahip oldukları deneyim olarak görülmektedir. İstatistiksel olarak çalışma süresi ile yaş durumunun benzer sonuçlara sahip oldukları görülmektedir. Çünkü çalışma süresi arttıkça kişilerin yaşlarının da arttığı görülmektedir. 20 yıl ve üstü deneklerin çoğunluğunun yaşının 50 ve üstü olduğu görülmektedir. O nedenle 20 yıl ve üstü görev yapan denekler 10-15 yıl önceki çalışma koşullarına göre mevcut koşulların daha iyi olduğunu rahatlıkla değerlendirebilmektedirler. Ayrıca, “İletişim”, “Çalışma bilinci” ve “Gelişim fırsatları”nın önceki yıllara göre daha iyi olduklarını ifade etmektedirler.

Tablo 6. Çalışma süresinin çalışma ortamı ve koşulları, iş yönetimi, iletişim, çalışan bilinci ve gelişim-egitim fırsatlarına ilişkin Duncan analiz sonucu

Faktörler	Çalışma Süresi	Gruplar	
		1	2
Çalışma ortamı ve koşulları	15-19	3,1111	
	0-4 yıl	3,1515	
	10-14 yıl	3,2569	
	5-9 yıl	3,2685	
	20 yıl ve üstü		3,8922
İş yönetimi	0-4 yıl	3,2727	
	5-9 yıl	3,2847	
	10-14 yıl	3,3229	
	15-19	3,4417	
	20 yıl ve üstü	3,7426	
İletişim	0-4 yıl	3,0455	
	15-19	3,1333	
	5-9 yıl	3,2222	
	10-14 yıl	3,3333	
	20 yıl ve üstü		3,6961
Çalışan bilinci	15-19	3,2000	
	0-4 yıl	3,2208	
	10-14 yıl	3,2321	
	5-9 yıl	3,2698	
	20 yıl ve üstü	3,6975	
Gelişim-egitim fırsatları	15-19	3,0296	
	10-14 yıl	3,0972	
	0-4 yıl	3,1616	
	5-9 yıl	3,1975	
	20 yıl ve üstü		3,6928

Deneklerden iş çalışma tatminini etkileyen faktörlerin önem düzeyine göre sıralaması istenmiş ve birinci önem düzeyinde ilk sırayı %51,8 oran ile “Ücretler” almıştır. “Ücretler” %10,6 ile “İş huzuru” ve “Yöneticilerin tutum ve davranışları” oluşturmuştur. İkinci önem düzeyinde ilk sırayı “İş huzuru (%17,6)” alırken onu “İşbirliği ve ekip çalışması”, “Sosyal haklar” ve “Çalışanların takdir ve teşvik edilmesi” faktörleri yer almaktadır. Üçüncü önem düzeyinde “İş huzuru” ve “Motivasyon” birlikte ilk sıradadır. Dördüncü önem düzeyinde ilk sırada %20 oran ile “Sosyal haklar” ve bunu “İletişim”, “Çalışma ortamı” ve “Sorumluluk verilmesi” faktörleri bulunmaktadır. Beşinci önem düzeyinde ilk sıra %16,5 ile “Yemekler ve yemekhane ortamı”dır. Önem düzeyleri kendi arasında değerlendirildiğinde birinci önem düzeyinde “Ücretler”, ikinci önem düzeyinde “İş huzuru”, üçüncü önem düzeyinde “Motivasyon”, dördüncü önem düzeyinde “Sosyal haklar” ve beşinci önem düzeyinde “Yemekler ve yemekhane ortamı” gelmektedir (Tablo 7).

Tablo 7. Deneklerin çalışma tatminini etkileyen faktörlerin önem sıralaması

Önem Düzeyi	Faktörler	%
1	Ücretler	51,8
	İş huzuru	10,6
	Yöneticilerin tutum ve davranışları	10,6
	İşbirliği ve ekip çalışması	8,2
2	İş huzuru	17,6
	İşbirliği ve ekip çalışması	11,8
	Sosyal Haklar	11,8
	Çalışanların takdir ve teşvik edilmesi	9,4
3	Motivasyon	15,3
	İş huzuru	15,3
	Sosyal Haklar	10,6
	Yemekler ve yemekhane ortamı	10,6
4	Sosyal Haklar	20,0
	İletişim	11,8
	Çalışma ortamı	10,6
	Sorumluluk verilmesi	8,2
5	Yemekler ve yemekhane ortamı	16,5
	Ücretler	12,9
	Sosyal Haklar	10,6
	İş huzuru	5,9

3.3.3. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi sonucuna göre, istatistiksel olarak 0,01 seviyesinde anlamlı en yüksek korelasyon pozitif yönde “Çalışan bilinci” ile “İş yönetimi” ve “İletişim” arasında ($r=0,699$ ve $r=0,690$) mevcuttur. En düşük korelasyon pozitif yönde “Gelişim-eğitim fırsatları” ile “Çalışma ortamı ve koşulları” arasındadır (0,443). “Çalışma ortamı ve koşulları”, “İş yönetimi”, “İletişim”, “Çalışan bilinci” ve “Gelişim-eğitim fırsatları” arasındaki korelasyonun yönü pozitif olup korelasyon ilişkisi 0,443 ile 0,699 arasında değişmektedir (Tablo 8).

Tablo 8. “Çalışma ortamı ve koşulları”, “İş yönetimi”, “İletişim”, “Çalışan bilinci” ve “Gelişim-egitim fırsatları”na ilişkin korelasyon analizi

		Çalışma ortamı ve koşulları	İş yönetimi	İletişim	Çalışan bilinci	Gelişim-egitim fırsatları
Çalışma ortamı ve koşulları	Pearson	1				
	Sig. (2-tailed)					
İş yönetimi	Pearson	,646**	1			
	Sig. (2-tailed)	,000				
İletişim	Pearson	,614**	,684**	1		
	Sig. (2-tailed)	,000	,000			
Çalışan bilinci	Pearson	,580**	,699**	,690**	1	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		
Gelişim-egitim fırsatları	Pearson	,443**	,585**	,628**	,583**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, Kahramanmaraş OBM bünyesinde istihdam edilen orman yangınlarıyla mücadelede görev alan işçilerin iş tatmin düzeylerini ölçmeye odaklanmış olup, iş tatminini etkileyen faktörleri önem düzeylerine göre belirlemeyi amaçlamaktadır.

Anket değerlendirmesi sonucu, tamamı erkek olan deneklerin %53’ü 40 yaş ve üstü, %77’si ilköğretim ve lise mezunu ve %66’sı ise 10 yıldan daha fazla bir deneyime sahip olduğu belirlenmiştir.

İletişim, çalışma bilinci ve gelişim-egitim fırsatları bakımından ortaöğretim mezunu denekler ile yükseköğretim, ilköğretim ve fakülte mezunu denekler arasında istatistiksel olarak farklılıklar olduğu belirlenmiştir. “Çalışma ortamı ve koşulları”, “İletişim”, “Çalışma bilinci” ve “Gelişim-egitim fırsatları” değişkenleri bakımından 50 yaş ve üstü denekler ile 18-28 yaş, 29-39 yaş ve 40-49 yaş denekler arasında istatistiksel olarak farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın temel sebebi 50 yaş ve üstü deneklerin sahip oldukları deneyim olarak görülmektedir. “Çalışma ortamı ve koşulları”, “İletişim”, “Gelişim-egitim fırsatları” bakımından 20 yıl ve üstü denekler ile 0-4 yıl, 5-9 yıl, 10-14 yıl ve 15-19 yıl denekler arasında da istatistiksel olarak farklılıklar bulunmuştur.

“Çalışma ortamı ve koşulları”, “İletişim”, “Çalışan bilinci” ve “Gelişim-egitim fırsatları” arasındaki istatistiksel olarak 0,01 seviyesinde anlamlı ve yönü pozitif olan ilişki mevcut olup, bu pozitif ilişkinin şiddeti (r) 0,4 – 0,6 aralığında, orta düzeydedir.

Deneklerin çalışma tatminini etkileyen faktörlerin önem düzeyleri kendi arasında değerlendirildiğinde birinci önem düzeyinde “Ücretler”, ikinci önem düzeyinde “İş huzuru”, üçüncü önem düzeyinde “Motivasyon”, dördüncü önem düzeyinde “Sosyal haklar” ve beşinci önem düzeyinde “Yemekler ve yemekhane ortamı” gelmektedir.

Dolayısıyla, iş başarısını artırmada önemli bir faktör olan ücretin, işçilerin performans ve beklentilerine göre piyasa ücret sistemini de göz önünde bulundurarak adilane bir şekilde belirlenmesi önem arz etmektedir.

İş ortamında strese neden olabilecek faktörler mevcut ise bunların ortadan kaldırılması, diğer bir ifadeyle çalışma ortamının iyileştirilmesi iş huzurunun sağlanmasına katkılar sağlayacağı gibi iş verimliliğini de önemli ölçüde artıracaktır.

Çalışanların motivasyonlarını artırmaya yönelik ödüllendirme, takdir etme ve terfi gibi uygulamaların da iş tatmini üzerinde olumlu etkiler oluşturabileceği düşünülmektedir.

YAZAR KATKILARI

Ömer Eker: Çalışmanın tasarlanması, verilerin analizinden elde edilen sonuçların yorumlanması, makalenin düzenlenmesi ve yazımı, **Durdu Mehmet Abdurrahmanoğlu:** Verilerin toplanması, verilerin analiz edilmesi

KAYNAKLAR

- Acar, H.H. & Eker, M., (2001), Orman fidanlık ve depo işçilerinde ergonomik açıdan antropometrik özelliklerin araştırılması, *Dokuz Eylül Üniversitesi, 8. Ergonomi Kongresi*, 25-26 Ekim 2001, İzmir, Bildiriler Kitabı, 229-238.
- Akay, A.E. & Yenilmez, N. (2007), Orman yangınları ile mücadelede çalışan işçilerin sağlık ve iş güvenliği sorunlarının incelenmesi: Alanya Orman İşletme Müdürlüğü Örneği. *13. Ulusal Ergonomi Kongresi*. 6-8 Aralık, Kayseri.
- Akay, A. E., Sivrikaya, F., Yenilmez, N. & Taylan, H. (2012), Yangın gözetleme kulelerinin lokasyonlarının CBS ortamında görünürlük analizi ile değerlendirilmesi, *KSÜ Mühendislik Bil. Der.*, Özel Sayı, Kahramanmaraş.
- Anonim, (2021), Güvenilirlik ve geçerlilik testleri. <https://www.yontemistatistik.com/post/guvenilirlik-ve-gecerlilik-testleri>
- Arıkan, R. (2004), *Araştırma teknikleri ve rapor hazırlama*. Ankara: Asil Yayın
- Balcı, A. (2005), *Sosyal bilimlerde araştırma*. Ankara: Pegem Yayınları
- Bekereci, A. & Erkan, A. (2004), *5 Nisan 2000 tarihinde ülkemizde meydana gelen orman yangınlarının meteorolojik analizi*. DMİ Yayınları. Yayın No: 2004/03. Ankara
- Bozkurt, Ö. & Erdurur, K. (2013), Girişimci kişilik özelliklerinin girişimcilik eğilimindeki etkisi, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 8, 2.
- Bilici, E. (2008), *Orman yangın emniyet yolları ve şeritleri ile orman yol şebekelerinin entegrasyonu, planlamaları ve uygulamaları üzerine bir araştırma*. İstanbul Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi. 134 s
- Bilici, E. (2009), Orman yangın emniyet yolları ve şeritleri ile orman yol şebekelerinin entegrasyonu, planlamaları ve uygulamaları üzerine bir araştırma (Gelibolu Milli Parkı Örneği). *İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, Seri: A, Cilt: 59, Sayı: 2
- Çanakçıoğlu, H. (1993), *Orman koruma*. İstanbul Üniversitesi Orman Fakültesi. Üniversite Yayın No: 3624. Fakülte Yayın No: 411. ISBN 975-404-199-7. İstanbul. 633 s.

- Eker, Ö. & Abdurrahmanoğlu, D. M. (2018). Orman yangınlarıyla mücadele harcamalarının analizi: Kahramanmaraş Müdürlüğü örneği. *Turkish Journal of Forest Science*, 2 (1) , 34-48 . DOI: 10.32328/turkjforsci.400491
- Hayta, A.B. (2007), Çalışma ortamı koşullarının işletme verimliliği üzerine etkisi. *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*. (1): 21-41
- Karabulut, M., Karakoç, A., Gürbüz, M. & Kızılelma, Y. (2013), Cođrafi bilgi sistemleri kullanarak Başkonuş Dağında (Kahramanmaraş) orman yangını risk alanlarının belirlenmesi. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt: 6, Sayı: 24
- OGM. (1995) *Orman Yangınlarının Önlenmesi ve Söndürülmesinde Uygulama Esasları*. Orman Genel Müdürlüğü. Tebliđ No: 285, Ankara. 133 s.
- OGM. (2017), Kahramanmaraş Orman Bölge Müdürlüğü, Orman Yangınlarıyla Mücadele 2017 Yılı Eylem Planı. Kahramanmaraş.
- Tunay, M., Melemez, K. & Dizdar, E.N. (2006), Ormancılıkta kullanılan yükleme makinaları operatör koltuklarının antropometrik tasarımı. *Teknoloji*. 9(2): 137-144

EK – Orman Yangın İşçilerine Uygulanan Anket

..../...../2018

Değerli çalışanlar,

Bu anket ile sizlerin değerli görüş ve düşüncelerinizi almak istiyoruz. Soruları içtenlikle, samimi bir şekilde yanıtlayarak sağlayacağımız katkı ve destek için şimdiden teşekkür ederim.

ANKET DOLDURULURKEN DİKKAT EDİLECEK HUSUSLAR:

1-ANKETİ DİKKATLİ BİR ŞEKİLDE OKUYUNUZ.

2-HER SORUYA EKSİKSİZ CEVAP VERİNİZ.

3-ANKETİN DEĞERLENDİRİLMESİ GİZLİLİK İLKELERİNE UYULARAK YAPILACAĞINDAN, DUYGU VE DÜŞÜNCELERİNİZİ İSTEDİĞİNİZ ŞEKİLDE İFADE ETMEKTEN ÇEKİNMEYİNİZ.

Kesinlikle Katılıyorum	5	Katılmıyorum	2
Katılıyorum	4	Kesinlikle Katılmıyorum	1
Kısmen Katılıyorum	3		

1. Demografik Bilgileriniz:				
Cinsiyetiniz:				
O Kadın	O Erkek			
Yaşınız :				
O 18 - 28 yaş	O 29 - 39 yaş	O 40 - 49 yaş	O 50 ve üstü	
Eğitim Durumunuz:				
O İlköğretim	O Ortaöğretim (Lise)	O Yüksekokul	O Fakülte (Lisans)	O Yüksek Lisans ve Üstü
Çalışma Süreniz:				
O 0-4 yıl	O 5 - 9 yıl	O 10 - 14 yıl	O 15 - 19 yıl	O 20 yıl ve üstü

BÖLÜM 1

ÇALIŞMA ORTAMI ve KOŞULLARI		5	4	3	2	1
1	Çalıştığım ortam, işin kolay ve rahat yapılabilmesine uygundur.					
2	Çalıştığım ortam sağlık koşullarına uygundur.					
3	OBM' de yangın, sivil savunma ve ilk yardım tedbirleri yeterlidir.					
4	OBM' de verilen yemek yeterli ve kalitelidir.					
5	Çalıştığım bölüm tertipli ve düzenlidir.					
6	OBM' de çalışma ortamının geliştirilmesi için gerekli duyarlılık gösterilmektedir.					

BÖLÜM 2

İŞ YÖNETİMİ		5	4	3	2	1
1	Yaptığım işle kurum hedefleri arasında uyum vardır.					
2	Yaptığım iş ile ilgili benden ne beklediğini iyi biliyorum.					
3	Bilgi ve yeteneklerime uygun işte/işlerde çalışıyorum.					
4	Yaptığım işle ilgili inisiyatif kullanabiliyorum.					
5	Birimimizde görev dağılımı adil bir şekilde yapılır.					
6	Yaptığım işin, kurum hedeflerine büyük ölçüde katkısı vardır.					
7	Tüm çalışanlarımızda tasarruf bilinci vardır.					
8	OBM' de "Bu benim işim değil" yaklaşımına rastlanılmaz.					

BÖLÜM 3

İLETİŞİM		5	4	3	2	1
1	Birim yöneticimiz, kurumun gelişme ve sonuçları hakkında bizi bilgilendirir.					
2	Bölüm/Birim yöneticimiz bizi eleştirirken davranışları olumludur.					
3	Birimimizle, ilişki içerisinde olduğumuz bölümler arası ilişkilerde işbirliği vardır.					
4	Bölüm yöneticimiz bizimle ilgili bir şikayeti objektif olarak değerlendirir.					
5	OBM' de yangın konusunu ilgilendiren konularda bölüm yöneticimiz bizleri yeterince bilgilendirir.					
6	Birimimizde normal olarak çözümlenebilecek sorunlar iletişim kopukluğu nedeni ile bir üst kademeye ulaşır.					

BÖLÜM 4

ÇALIŞAN BİLİNCİ		5	4	3	2	1
1	Birimimizde iş arkadaşlarım, yaptıkları işlerin kalitesine kişisel olarak önem ve öncelik vermektedir.					
2	Birimimizde tasarruf bilinci vardır.					
3	Birimimizde hedef bilinci davranışı vardır.					
4	Birimimizde kalite politikası, vizyon, misyon ve değerler bilinmektedir.					
5	Birimimizde; çalışma ortamının temiz ve düzenli olması için gerekli özeni gösteririz.					
6	Birimimizde çalışanlar arasında yapıcı iletişim vardır.					
7	Birimimizde takdir ve ödüllendirme sistemi adildir.					

BÖLÜM 5

GELİŞME, EĞİTİM FIRSATLARI vb.		5	4	3	2	1
1	OBM' de yangın işçi sayısı yeterlidir.					
2	OBM' de çalışma saatleri yeterlidir					
3	OBM' de yangın söndürme çalışmalarından sonra günlük yaşantım olumsuz etkileniyor.					
4	Çalışma süresince herhangi bir hastalığa maruz kalmadım.					
5	Çalışanların motivasyonu için ilerleme olanakları oluşturulur.					
6	OBM' deki eğitim çalışmalarından memnunum.					
7	Üst yönetimin kurumun geleceğine ilişkin görüşleri açık ve nettir.					
8	Gelişen teknolojinin yangın söndürmede olumlu etkileri olduğunu düşünüyorum.					
9	Gelişen teknolojinin işçi sayısının azalmasına neden olacağını düşünüyorum.					

BÖLÜM 6

Aşağıdaki tabloda verilen faktörlerden sizce en önemli beş tanesini önem sırasına göre tablonun altındaki kutulara numarasını yazarak seçiniz.

1	Yöneticilerin tutum ve davranışları	13	Ücretler
2	İşbirliği ve ekip çalışması	14	Sorumluluk verilmesi
4	İş huzuru	15	Yeni teknoloji
5	Çalışanların takdir ve teşvik edilmesi	16	Üst yönetimin başarısı
6	Eğitim çalışmaları	17	İletişim
7	Motivasyon	18	Kurum çalışanı olmaktan memnuniyet
8	Kalite Yönetim Sistemi çalışmaları	19	İş tatmini
9	Çalışma ortamı	20	Sosyal Haklar
10	Terfi, ilerleme ve gelişme için fırsat tanınması	21	Misyon ve politikaların anlaşılması
11	Sosyal faaliyetler	22	Yemekler ve yemekhane ortamı
12	Kaliteli hizmet		

1. ÖNEM	2. ÖNEM	3. ÖNEM	4. ÖNEM	5. ÖNEM